ISSN : 2685-9092 Vol. 3 No. 1 (Mei, 2021)
Career Guidance to Improve Career Maturity as an Anti-Unemployment Program for College Students State University of Jakarta

R. A. Fadhallah, Erik, Lupi Yudhaningrum

Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Email: rafadhallah@unj.ac.id

ABSTRACT

Career maturity is needed by students to prepare themselves for the work. This can be obtained from the career guidance program during his time as a student. There are still many fresh graduate who are out of job , so career guidance is needed as an anti-unemployment program. The career guidance program is guidance in preparing for the world of work, selecting a specific job field or position / profession as well as equipping oneself to be ready to assume a position, and adjust to the various demands of the job field that is joined. This study aims to explore career guidance and career maturity as an anti-unemployment program for students of Universitas Negeri jakarta. This research is a qualitative research. Respondents in this study consist of 5 people.The results showed that career guidance must be programmed properly so the career maturity will getting better. Guidance programs focus on efforts to increase orientation towards career choices, job information and planning, consistency about preferred career choices, crystallization of job characteristics, and policies about preferred jobs.

Keywords: Anti Unemployment, Career Guidance, Career Maturity

PENDAHULUAN

Kematangan karir sangat dibutuhkan oleh seorang mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Kematangan karir dapat diperoleh dari bimbingan karir yang dilakukan selama menjadi mahasiswa, agar mahasiswa tersebut dapat bekerja sesuai dengan jurusan yang mereka tempuh selama kuliah (Jatmika & Linda, 2015). Akan tetapi, berdasarkan data-data yang ditemukan masih banyak pengangguran terdidik di Indonesia. Data-data tersebut dapat dicermati sebagai berikut.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik, pengganguran dari lulusan universitas cukup besar (10,42%). Selanjutnya pada tahun 2018, jumlah pengangguran terdidik lulusan universitas mengalami peningkatan menjadi 17,9% (beritasatu.com). Menteri Ketenagakerjaan, Hanif Dhakiri mengatakan, hanya 37% dari dua juta orang angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan yang ditekuni. Artinya, sebanyak 63% orang Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya (Mardiana,2017). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Yunitri (dalam Jatmika & Linda, 2015) pada 208 mahasiswa tingkat akhir di Jakarta menyatakan bahwa terdapat 73 mahasiswa kuliah sambil bekerja dan hanya 38 orang yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang diharapkan setelah lulus kuliah. Badan Pusat Statistik pada Februari 2019 melaporkan jumlah pengangguran keseluruhan menurun, namun, dari sisi pendidikan pengangguran tingkat diploma naik 8,5% dari tahun 2017, sedangkan pengangguran tingkat universitas naik 25% dari tahun 2017 (Pusparisa, 2019).

Berdasarkan data-data yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang terjadi pada lulusan perguruan tinggi dalam hal mendapatkan pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi memiliki kesulitan dalam memulai karir dan mencapai kesuksesan karir. Oleh karena itu, dibutuhkan program bimbingan karir untuk meningkatkan kematangan karir pada mahasiswa. Bimbingan karir adalah proses membantu individu untuk memahami diri, menerima diri, mengenal dan memahami dunia kerja, menentukan keputusan karir, dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja, sehingga individu tersebut dapat mengembangkan masa depannya sesuai dengan yang dia harapkan (Astuti, 2015; Hidayati, 2015; Lestari, 2017; Pitan & Atiku, 2017).

Kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam pemilihan karir yang di dalamnnya terdapat proses pengenalan potensi diri, pemahaman lapangan kerja, merencanakan karir hingga pengambilan keputusan karir (Rehfuss & Sickinger, 2018; Wahyuni, dkk, 2018). Penelitian karir yang telah dilakukan masih meneliti dari satu sisi saja yaitu sisi perencanaan karir individu atau sisi perencanaan karir organisasi. Sejauh ini, belum ditemukan penelitianyang mengintegrasikan pengembangan karir dari dua sisi yaitu sisi perencanaan karir individu dan perencanaan karir organisasi. Pernyataan tersebut disimpulkan dari beberapa hasil penelitian lima tahun terakhir (Benson, Brown, Glennie dan kawan kawan,2018; Bocciardi, Caputo, dan kawan kawan, 2017; Kreimer, Greco dan kawan-kawan,2018; Carrico, Matusovich, dan Paretti, 2019; Hirschi; 2018). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melengkapi *research gap* tersebut dengan mengkaji dari dua sisi yaitu dari manajemen karir organisasi dan perencanaan karir individu. Hal ini menjadi penting mengingat tingginya pengangguran dari lulusan universitas serta banyaknya orang Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Selain itu, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana bimbingan karir dapat meningkatkan kematangan karir sehingga menjadi program anti pengangguran pada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif*.* Adapun pengumpulan data dilakukan secara daring dengan wawancara tertulis kepada partisipan. Pertanyaan yang diberikan mengacu pada sikap, yakni kecenderungan mahasiswa dalam keterlibatan, independensi, pengenalan, kompromi, dan ketegasan dalam pilihan karir. Lalu, pertanyaan juga mengacu pada kompetensi, yakni kemampuan mahasiswa dalam pemahaman diri, informasi pekerjaan, penetapan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah pada proses pemilihan karir.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, dan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah insidental. Adapun kriteria sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa/i aktif di Universitas Negeri Jakarta. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 5 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bimbingan karir harus diprogramkan dengan baik agar kematangan karir semakin baik. Program bimbingan berfokus pada upaya untuk meningkatkan orientasi terhadap pilihan karir, informasi dan perencanaan pekerjaan, konsistensi tentang pilihan karir yang disukai, kristalisasi karakteristik pekerjaan, dan kebijakan tentang pekerjaan yang disukai.

Responden A bercita-cita menjadi psikolog forensik, suatu profesi yang mempelajari motif pelaku kejahatan, karakter orang-orang yang terlibat, pemberian terapi hingga asesmen. Dirinya menyatakan bahwa untuk dapat mewujudkan karir yang diimpikannya, responden menyusun beberapa strategi seperti kuliah, mengikuti seminar, dan bertanya pada dosen mengenai hal yang tidak dipahami. Responden A juga mengikuti tes kepribadian dan berkonsultasi dengan ahli untuk memantapkan diri agar pilihan karirnya tidak salah. Seringkali keputusan pemilihan karirnya dipengaruhi pengalaman pribadi, saran dari orang yang berpengalaman, dan nasihat orang tua.

Kelebihan yang dimiliki responden A diantaranya dapat mengambil keputusan yang tepat, dapat diandalkan, tidak suka mengeluh, santai (bukan berarti meremehkan), cukup detail, dan lebih senang *improve* tapi tahu tujuan. Di sisi lain, kekurangan yang dimilikinya seperti kurang fokus, pengambilan keputusan yang lama, dan tidak suka berbasa basi sehingga terkesan membosankan. Kelebihan dan kekurangan yang dimiliki responden A diatasi dengan berusaha untuk selalu fokus pada tujuan, melatih diri dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tetap, serta menikmati proses bersosialisasi dan proses berkembang.

Responden A memahami hikmah dibalik kelebihan serta kekurangan yang dimilikinya. Di antaranya responden dapat memikirkan berbagai kemungkinan yang dapat terjadi atas suatu kasus namun dapat juga menyimpang karena terlalu banyak memikiran kemungkinan, lama mengambil keputusan namun bisa saja tepat dalam menyimpulkan karena menggunakan peluang waktu semaksimal mungkin. Responden A menambahkan bahwa peran komunikasi menjadi sangat penting karena dalam berkomunikasi individu harus dapat menyesuaikan diri dan percaya diri.

Responden B bercita-cita bekerja di kondisi yang aman, nyaman, serta profesi dengan tugas yang menuntut kerja sama tim. Dirinya memiliki bakat di bidang otomotif dan berminat terhadap pekerjaan di bidang alat berat. Informasi mengenai karir yang diinginkan responden didapatkan dari orang yang telah

berpengalaman di bidang tersebut. Responden B menerapkan strategi untuk dapat mewujudkan impiannya, seperti memberikan performa terbaik dalam bekerja, mengembangkan diri lebih baik dalam bidang yang diinginkan, dan mengatur waktu dengan menyusun prioritas.

Responden B menyatakan apabila dirinya dihadapkan dengan masalah pada karirnya—seperti saat bekerja sama dalam tim— responden akan mempertimbangkan keputusan berdasarkan hasil kerja sama yang diperoleh serta cenderung menerima saran yang diberikan orang lain mengenai keputusan karirnya. Responden B mengungkapkan bahwa dirinya terkadang kurang teliti sehingga dalam bekerja ada hal yang terlewat, namun dirinya memiliki kelebihan, yakni sabar dan berhati-hati dalam mengambil keputusan, sehingga responden dapat membangun kerja sama tim. Menurutnya, salah satu hal yang mempengaruhi keberhasilan dalam karirnya adalah kemampuan menguasai bahasa asing.

Responden C berkeinginan untuk berkarir di bidang terapi atau konseling. Responden C mengungkapkan kondisi pekerjaan yang diinginkannya adalah pekerjaan yang dikelola dengan manajeman yang baik, mendapatkan lingkungan kerja yang suportif, rekan kerja yang saling mendukung dan membantu, serta dapat mengembangkan ide yang dimilikinya dengan baik.

Responden C memahami bahwa karir yang diminatinya harus didukung dengan keterampilan mendengarkan dan berkomunikasi yang baik. Responden C menerapkan strategi dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan diri serta berdoa pada Tuhan Yang Maha Esa, agar dirinya mampu mendapatkan karir yang diinginkan. Mengumpulkan dan membaca informasi di media sosial, artikel di internet atau video di Youtube menjadi cara responden C untuk mempelajari dan mendapatkan informasi terkait karir yang diinginkannya. Cara responden C meyakinkan diri dalam memutuskan karirnya adalah dengan memahami diri sendiri terlebih dahulu sebelum memutuskan tujuan karirnya.

Adapun faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam mengatasi permasalahan karir, khususnya responden C, yakni dengan kesiapan mental diri dan keluarga. Responden C akan menerima saran apapun tentang keputusan karir dengan baik dan akan melakukan introspeksi diri sehingga mencapai keputusan terbaik. Responden C merupakan pendengar yang baik dan memiliki minat terhadap kesehatan mental sehingga bakat dan minat yang dimilikinya dirasa berhubungan dengan karir yang dipilihnya. Kelebihan lain yang dimilikinya adalah seorang pekerja keras dan mampu bekerja sama dengan baik.

Di sisi lain, responden C mengaku bahwa dirinya memiliki sifat pemalu. Responden C mengungkapkan bahwa kelebihan yang dimilikinya dapat membantunya menghadapi rintangan dalam karir sedangkan kelemahan yang dimilikinya membuatnya sedikit kesulitan terutama ketika membuka percakapan dengan orang yang baru dikenal. Meskipun begitu, responden C memiliki solusi untuk mengatasi kekurangannya, yakni dengan melatih kemampuan *public speaking.* Berlatih dengan giat menjadi cara responden ketiga supaya kemampuan *public speaking* yang dimiliki dapat meningkat.

Responden D menginginkan pekerjaan yang membutuhkan rasa empati, pemahaman untuk membantu menyelesaikan masalah orang lain serta menjaga privasi mereka. Responden D ingin melakukan pekerjaan menjadi pendengar, penilai serta pemberi saran bagi orang yang sedang mengalami masalah maupun kesulitan. Menurut responden D, kualifikasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkan adalah keterampilan dan ilmu dalam aspek pekerjaan tersebut. Cara responden D memperoleh dan mempelajari informasi karir yang diinginkan melalui pencarian data di internet dan bertanya langsung pada yang berpengalaman.

Strategi yang diterapkan responden D agar pekerjaan yang diinginkannya dapat terwujud adalah dengan menyelesaikan pendidikan jenjang S1 dan perlahan mengasah ilmu serta keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Responden D juga berusaha untuk mengatur dan membagi waktu dengan cara menentukan prioritas dalam suatu hal serta menggunakan waktu luang yang ada untuk *quality time.* Usaha yang responden D lakukan untuk memastikan bahwa keputusan karir yang dipilihnya tepat adalah dengan memahami bakat minat yang dimiliki, melihat kemungkinan pekerjaan dari deskripsi bakat minat yang ada, mencari informasi terkait jenjang pendidikan yang harus diambil, dan menuliskan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai target.

Adapun faktor yang mempengaruhi responden D dalam mengambil keputusan terkait permasalahan dalam karir adalah minat dan kemampuan yang dimiliki, serta hasil diskusi dengan ahli. Responden D akan bersikap terbuka terhadap saran dan masukan dari orang lain, kemudian mencari tahu kebenarannya serta menentukan langkah apa yang akan diambil selanjutnya. Responden D menyatakan bahwa kekurangan yang dimilikinya adalah mudah lupa waktu ketika mengerjakan suatu hal sehingga membuat hal lain harus tertunda. Di sisi lain, kelebihannya adalah ketika fokus, responden D mengerjakan suatu pekerjaan sampai selesai.

Beberapa usaha yang dilakukan responden D untuk dapat mengatasi kekurangan dirinya yakni dengan membuat jadwal dan mengikuti jadwal pengingat yang telah ditentukan dengan alarm. Responden D mengatakan bahwa keinginan untuk menyelesaikan masalah seseorang dapat membantunya untuk fokus dan menyelesaikannya dengan baik. Responden D menyatakan bahwa kemampuan komunikasi yang dimiliki responden cukup memadai namun harus sering dilatih agar semakin baik.

Responden E menginginkan pekerjaan yang dapat dikerjakan dari rumah sehingga sekaligus dapat mengurus anak. Responden ingin membuat sebuah produk original dan mengatur pemasukan serta pengeluaran uang yang ada. Kualifikasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang diinginkan responden E adalah kreativitas dan manajemen uang. Strategi yang dilakukan responden untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dengan belajar bahasa asing serta terlibat dalam organisasi atau kepanitiaan. Cara responden memperoleh dan mempelajari informasi terkait karir yang diinginkan dengan bertanya kepada senior di kampus.

Responden E mengatur waktunya dengan cara mengerjakan sesuatu jika memang sedang *mood* mengerjakan. Usaha yang dilakukan responden agar tidak salah dalam mengambil keputusan karir dengan berkonsultasi kepada orang tua dan orang yang dipercaya. Faktor yang mempengaruhi responden dalam mengambil keputusan dalam mengatasi masalah di bidang karir adalah orangtua, keluarga dan teman. Responden menerima saran orang lain terikait karir dengan sangat terbuka. Responden senang menari dan dapat melakukan pekerjaan DIY.

Responden E menyatakan bahwa dirinya sulit mengambil keputusan dan tidak bisa bekerja dengan orang yang tidak kooperatif. Responden memiliki *teamwork* dan *leadership* yang baik, tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Usaha yang dilakukan responden untuk mengatasi kekurangan yang dimiliki nya dengan bersabar dan mencari pengalaman bekerja sama dengan orang lain. Kelebihan yang ada membuat responden sanggup mengerjakan lebih tepat waktu dan kekurangan yang ada membuat responden membutuhkan orang lain dalam mengambil keputusan. Komunikasi dengan karyawan dianggap responden menjadi hal yang penting jika ingin menjadi wirausahawan.

Setelah memperoleh data awal yang telah dijabarkan di atas, tahap selanjutnya adalah melakukan bimbingan karir *online.* Bimbingan karir dalam penelitian ini melalui beberapa proses dan tahapan untuk mendesain sebuah model bimbingan karir yang akan diterapkan pada mahasiswa. Proses yang ditempuh dalam tahap penelitian ini adalah mengkaji teori-teori bimbingan karir dengan metode studi pustaka untuk merumuskam teori bimbingan karir yang akan peneliti pakai dalam penelitian selanjutnya. Rumusan bimbingan karir yang disaripatikan dari kajian literatur tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel Bimbingan Karir

BIMBINGAN KARIR		
Tujuan	Jenis Pelayanan	Fokus
Pemahaman diri mahasiswa	Penyediaan informasi karir	Membantu meningkatkan kematangan karir mahasiswa
Penerimaan diri mahasiswa	Asesment Konseling	
Mahasiswa mengenal dan memahami dunia kerja	Program Pendidikan Karir	

BIMBINGAN KARIR		
Tujuan	Jenis Pelayanan	Fokus
Mahasiswa dapat menentukan keputusan karir	Program Perencanaan Karir	Mengadakan bimbingan
Mahasiswa dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja	Konsultasi mahasiswa dengan konselor, mengadakan seminar tentang karir tutor sebaya di dalam setting Perguruan Tinggi	Treatment

Kematangan karir sangat dibutuhkan oleh seorang mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Salah satu cara untuk memperoleh kematangan karir adalah dengan bimbingan karir yang dilakukan selama menjadi mahasiswa, agar mahasiswa tersebut dapat bekerja sesuai dengan jurusan yang

mereka tempuh selama kuliah. Super dan Jordaan (1973) membagi kematangan karir dalam 2 dimensi, yaitu dimensi kognitif (*career development knowledge and skill*) dan dimensi afektif (*career development attitudes*). Terdapat aspek-aspek kematangan karir dalam kedua dimensi kematangan karir Super: (a) perencanaan karir, (b) eksplorasi karir, (c) pengetahuan tentang membuat keputusan karir, (d) pengetahuan tentang dunia kerja, (e) pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai, dan (f) realisme (Winkel, 2004.

Super dan Jordaan (1973) mengemukakan komponen-komponen kematangan karir sebagai berikut: 1) orientasi pilihan karir, yaitu berkenaan dengan tingkat kepedulian yang ditampakkan oleh individu dalam masalah karir dan keefektifannya dalam menggunakan sumber informasi yang akurat dalam kaitannya dengan pembuatan keputusan karir. 2) Informasi dan perencanaan, yaitu berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karir, tingkat kekhususan rencana pilihan karir dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karir. 3) Konsistensi, yaitu konsistensi bidang pilihan karir, tingkat pilihan karir, dan tingkat konsistensi dengan pilihan karir keluarga. 4) Kristalisasi sifat, yang dalam hal ini memiliki beberapa indikator, yaitu minat karir, kepedulian terhadap kompetensi karir, independensi karir, dan penerimaan tanggung jawab perencanaan karir. 5) Kebijakan pilihan karir, yaitu hubungan antara kemampuan individu dengan pilihan karir, minat dengan pilihan karir, dan aktivitas dengan pilihan karir (Osipow & Fitzgerald, 1983)

Dimensi-dimensi menurut Super tersebut sesuai dengan informasi yang terdapat pada responden B. Orientasi pilihan karir, poin informasi dan perencanaan karir responden B berupa perolehan informasi tentang karir yang diinginkan agar nanti bisa memberikan kinerja yang baik. Selain responden B, responden C juga memiliki kesesuaian terkait poin-poin kematangan karir dari penjelasan tersebut. Responden C memiliki orientasi terhadap pilihan karir seperti berkeinginan untuk mendapat pekerjaan yang dikelola dengan manajemen yang baik. Kemudian, dimensi informasi terkait karir diperoleh dengan cara mengumpulkan dan membaca informasi di media sosial, artikel internet atau video di Youtube.

Di sisi lain, Dillard (1985) memberikan pendapat mengenai indikasi kematangan karir, bahwa sikap individu dalam pembuatan keputusan karir ditampilkan oleh tingkat konsistensi pilihan karir dalam satu periode tertentu. Crites (1981) menyatakan kematangan karir sebagai kesadaran individu akan kebutuhan untuk memilih karir. Crites membagi kematangan karir dalam dua skala, yaitu skala sikap dan skala kompetensi. Skala sikap mencakup aspek: (a) keterlibatan, (b) kemandirian, (c) orientasi, (d) ketegasan, dan (e) kompromi. Skala kompetensi mencakup aspek: (a) menilai diri sendiri, (b) informasi pekerjaan, (c) pemilihan sasaran, (d) perencanaan, dan e) penyelesaian masalah. Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Dillard sesuai dengan informasi dari responden A, yang mana responden A melibatkan dirinya dalam kegiatan kuliah dan seminar sebagai upaya untuk penyusunan strategi, responden juga berorientasi pada karir impiannya dengan bertanya dan mengikuti seminar. Penilaian diri berupa kesadaran responden akan kelebihan dan kekurangannya salah satu contohnya seperti responden lama dalam mengambil keputusan. Responden A juga mencoba menyesuaikan antara *feedback* dengan keinginan dirinya dalam menyelesaikan masalah

Selanjutnya pada aspek orientasi, sangat cocok dengan informasi responden B, dimana responden B akan selalu memberikan performa terbaik dalam bekerja dan mengembangkan diri lebih baik dalam bidang yang sesuai dengan keinginan. Responden juga akan mengatur waktu luangnya dengan menyusun prioritas.

Kematangan karir meliputi empat aspek, yaitu perencanaan, eksplorasi, informasi, dan pengambilan keputusan (Super & Jordaan, 1973). Poin-poin tersebut sangat sesuai jika di bandingkan dengan informsasi yang didapatkan dari seluruh responden. Responden A melakukan poin pertama yaitu perencanaan strategi untuk menggapai impiannya. Kemudian, responden A melakukan eksplorasi dan informasi seperti berupa dengan kuliah dan mengikuti seminar. Responden A juga memiliki kelebihan yaitu dapat mengambil keputusan dengan tepat dan dapat diandalkan. Selanjutnya, responden 4 juga memiliki kesesuaian dalam beberapa poin. Perencanaan dilakukan dengan menyelesaikan pendidikan jenjang S1 lalu secara perlahan mengasah ilmu dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Kemudian, poin eksplorasi dan informasi diperoleh responden D dengan mempelajari informasi karir yang diinginkan melalui pencarian data di internet dan bertanya langsung pada yang berpengalaman. Terkait pengambilan keputusan, terdapat faktor yang memengaruhi responden D yaitu minat dan kemampuan yang dimiliki, serta hasil diskusi dengan ahli. Informasi terakhir juga menunjukan kesesuaian dengan poin tersebut, yaitu informasi yang diperoleh dari responden E. Responden E memiliki perencanaan dalam pekerjaannya seperti ingin membuat produk original dan mengatur pemasukan serta pengeluaran uang yang ada.

Di lain hal, strategi yang dilakukan responden E guna mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dengan belajar bahasa asing serta mengikuti organisasi/kepanitiaan. Selain itu, responden E memperoleh informasi

terkait karir yang diinginkan dengan bertanya kepada senior di kampus. Terkait pengambilan keputusan, responden E melakukan usaha agar tidak salah yaitu dengan berkonsultasi kepada orang tua dan orang yang dipercaya. Faktor yang mempengaruhi responden dalam mengambil keputusan dalam mengatasi masalah di bidang karir adalah orangtua, keluarga, dan teman, namun demikian masih belum dapat dikatakan kematangan karir responden tersebut telah memenuhi dua wilayah dengan sangat baik yaitu wilayah kognitif dan wilayah afektif. Oleh karena itu harus diberikan bimbingan karir berupa konsultasi mahasiswa dengan konselor, mengadakan seminar tentang karir, tutor sebaya di dalam *setting* perguruan tinggi. Bimbingan karir tersebut berfokus kepada usaha usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Usaha agar orientasi terhadap pilihan karir, informasi dan perencanaan pekerjaan yang disukai, kekonsistenan tentang pilihan karir yang disukai, kristalisasi sifat-sifat pekerjaan, dan kebijakan tentang pekerjaan yang disukai semakin menginternalisasi dalam jiwa dan perilaku mahasiswa.

KESIMPULAN

Kematangan karir responden sudah mulai terlihat namum demikian masih belum dapat dikatakan kematangan karir responden tersebut telah memenuhi dua wilayah dengan sangat baik yaitu wilayah konitif dan wilayah afektif. Oleh karena itu harus diberikan bimbingan karir berupa konsultasi mahasiswa dengan konselor, mengadakan seminar tentang karir, tutor sebaya di dalam setting perguruan tinggi. Bimbingan karir tersebut berfokus kepada usaha usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Usaha agar orientasi terhadap pilihan karir, informasi dan perencanaan pekerjaan yang disukai, kekonsistenan tentang pilihan karir yang disukai, kristalisasi sifat-sifat pekerjaan, dan kebijakan tentang pekerjaan yang disukai semakin menginternalisasi dalam jiwa dan perilaku responden.

PENGHARGAAN

Terima kasih kepada Universitas Negeri Jakarta serta Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, B. P., Nurhudaya, & Budiamin, A. (2018). Efektivitas Program Bimbingan Karir Berbasis Teori Super untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 16.

Alam, A. F., & Rukaya, S. (2019). Korelasi Layanan Bimbingan Karier dengan Bahasa dan Sastra di Era Revolusi Industri 4.0. GUEPEDIA.

Astuti, D., & Fransisca, M. (2015). Pengaruh layanan bimbingan pribadi dan layanan bimbingan karir terhadap pemahaman diri siswa. Vol 2 (1) 45-59 pg. Jurnal Education Vitae: Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

Aquila. (2012). Perbedaan pengalaman praktek kerja lapangan pada siswa SMA-SMK dan status keputusan karir terhadap kematangan karir. Fakultas Psikologi Peminatan Psikologi Pendidikan: Universitas Indonesia.

Benson, J., Brown, M., Glennie, M., O'Donnell, M., O'Keefe, P. (2018). The Generational Exchange Rate: How Generations Convert Career Development Satisfacation into Organizational Commitment or Neglect of Work‖. *Human Resource Management Journal*. P. 1-16.

Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., Sartori, R. (2017). Career Adaptability as a Strategic Competence for Career Development, An Exploratory Study 35 of its Key Predictors‖. *European Journal of Training and Development*. Vol. 41 issue 1, P.67-82. Bingley: Emerald Insight.

Carrico, C., Matusovich, H.M., Paretti. (2019). ―A Qualitative Analysis of Career Choice Pathways of Collage-Oriented Rural Central Appalachian Hifh School Students‖. *Journal of Career Development*. Volume: 46 issue: 2, page(s): 94-111. Columbia: SAGE Journal.

Esteves, T. & Lopes, M.P. (2016). ―Crafting a Calling: The Mediating Role of Calling Between Challenging Job Demands and Turnover Intention‖. *Journal of Career Development*. Volume: 44 issue: 1, page(s): 34-48. Columbia: SAGE Journal.

Fajriyah, R. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial Orangtua dengan Kematangan Karir Siswa SMA MUHAMMADIYAH 1 PEKAN BARU. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Hidayati, R. (2015). Layanan Informasi Karir Membantu Peserta Didik Dalam Meningkatkan Pemahaman Karir. Vol. 1 (1) 1-10 pg. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*: Universitas Muria Kudus.

Hirschi, A. (2018). ―The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice‖. *The Career Development Quarterly*. Vol. 66 Issue: 3. Broken Arrow: National Career Development Association.

Hooley, T., & Dood, V. (2015). The economic benefits of career guidance. *Careers England.* Ika Z.R., Erin R.K., Anggun R.P., Nailul F. (2015). Kematangan Karier Siswa SMK Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Jurusan. Humanitas, 13(2).

Ismaya, Bambang. (2015). Bimbingan Konseling: Studi, Karier, dan Keluarga. Bandung: Refika Aditama.

Jatmika, D., & Linda. (2015). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Vol. 8 (2). Psibernetika.

Jacob, C.D. (2018). ―Climbing The Ladder or Getting Stuck: An Optimal Matching Analysis of Racial Differences in College Football Coaches' Job-Level Career Patterns‖. *Research in Social Stratification and Mobility*. Vol. 53. Amsterdam: Elsevier Inc.

Jawarneh, M. (2016). Career Maturity Among University Students In Jordan: The Case For Social Studies. Vol. 25 (3) 110-116 pg. Australian Council for Education Research: SAGE.

Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*.

Kowalski, C.M., Vernona, P.A., Schermer, J.A. (2017). Vocational Interests and Dark Personality: Are There Dark Career Choices. *Personality and Individual Differences*. Vol. 104. Amsterdam: Elsevier Inc.

Kraimer, M.L., Greco, L., Seibert, S.S., Sargent, L.D. (2018). An Investigation of Academic Career Success: The New Tempo of Academic Life‖. *Academy of Management Learning & Education*. Iowa: Scholarone Manuscripts TM.

Lestari, Indah. (2017). Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills. Jurnal Konseling Gusjigang, 3(1).

B.V. McMahon, M & Patton, W. (2018). Systemic Thinking in Career Development Theory: Contributions of The Systems Theory Framework‖. *British Journal of Guidance & Counselling*. Brisbane: Routlegde Taylor & Francis Group.

Mardiana, C.F. (2017). 63% orang indonesia bekerja tak sesuai jurusan. *Detik.com.* Diakses pada 23 Agustus 2021 https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan

Nugraha, H.D., & Widarto. (2017). Pengaruh bimbingan karir dan praktik kerja industry terhadap kesiapan kerja siswa teknik pemesinan smk negeri 2 pengasih. Vol. 5 (1) 65- 73 pg. Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin: Universitas Pendidikan Indonesia

Nurhayati, N.F. (2019). Peran spiritualitas terhadap kematangan karir pada mahasiswa universitas sebelas maret surakarta. Vol. 11 (2) 163-170 pg. Jurnal Wacana FK: UNS.

Osipow, S.H., & Fitzgerald, L.F. (1983). *Theories of Career Development.* 4th ed. Boston: Pearson Education Company.

Partino, H. R. (2006). Kematangan Karir Siswa SMA. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 11(21).

Pitan, O.S, & Sulaiman, O.A. (2017). Structural Determinants of Students Employability: Influence of Career Guidance Acrivities. Vol. 37 (4) 1-13. South African Journal of Education: University of KwanZulu-Natal

Pusparisa, Y. (2019). Angka pengangguran lulusan universitas meningkat. *Katadata.co.id.* Diakses pada 23 Agustus 2021 https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5e9a51911b282/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat

Pratiwi, N.R. (2018). Pengaruh penyesuaian diri terhadap kematangan karir dengan mediasi dukungan sosial. Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Malang.

Rehfuss, M.C., & Sickinger, P.H. (2015). Assisting high school student with career indecision using a shortened from of the career construction view. Journal of school counseling. 13(6), p1-23. 23p.

Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Heslin, P.A. (2016). Developing Career Resilience and Adaptability‖. *Organizational Dynamics*. Amsterdam: Elsevier Inc.

Suherman, U. (2013). Bimbingan dan Konseling Karir. Sepanjang Rentang Kehidupan. Bandung: Rizki Press.

Super, D.E. & Jordaan, J.P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance & Counselling,* 1(1), pp 3-16 DOI: 10.1080/03069887308259333

Turban, D.B., Moake, T.R., Wu, S.Y.H., Cheung, Y.H. (2017). Linking Extroversion and Proactive Personality to Career Success: The Role of Mentoring Received and Knowledge‖. *Journal of Career Development*. Volume: 44 issue: 1, page(s): 20-33. Columbia: SAGE Journal.

Wahyuni, C.L., Nurdin, S, & Nurbaity. (2018). Kematangan karir siswa sma negeri 1 bandar dua pidie jaya. Vol. 3 (4) 10-18 pg. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling: Universitas Syiah Kuala.

Winkel, W. S. (2004). Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Xu, Y.J. (2017). Attrition of Women in STEM: Examining Job/ Major Congruence in the Career Choices of College Graduates‖. *Journal of Career Development*. Volume: 44 issue: 1, page(s): 3- 19. Columbia: SAGE Journal.

Yusuf, L N, Syamsu. (2005). Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja. Bandung: Rosdakarya.

Ziebell, J.L.C., Turner, S.R., Gushue, G.V. (2018). Testing an Integrative Contextual Career Development Model with Adolescents From High-Poverty Urban Areas‖. *The Career Development Quarterly*. Vol. 66. Broken Arrow: National Career Development Association.